

Este documento ha sido descargado de:  
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión  
Pública *del* Conocimiento  
Académico y Científico**

**<http://nulan.mdp.edu.ar>**

# Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado

---

## CUADERNILLO DE DIFUSIÓN Extensión universitaria

Eugenio Actis Di Pasquale  
María Teresa Luena  
Eliana Aspiazu  
Romina Cutuli  
Viviana Ibáñez

Con la colaboración de:  
Estefanía Casado - Florencia Colaiani - Antonela Colello  
Sandra Pesciarelli - Sandra Piccininni

# Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado

---

*CUADERNILLO DE DIFUSIÓN*  
*Extensión universitaria*

# Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado

---

## *CUADERNILLO DE DIFUSIÓN* *Extensión universitaria*

Eugenio Actis Di Pasquale

María Teresa Luena

Eliana Aspiazu

Romina Cutuli

Viviana Ibáñez

Con la colaboración de:

Estefanía Casado - Florencia Colaiani - Antonela Colello

Sandra Pesciarelli - Sandra Piccininni

Actis Di Pasquale, Eugenio

Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado : cuadernillo de difusión : extensión universitaria / Eugenio Actis Di Pasquale ; María Teresa Luena ; Eliana Aspiazu. - 1a ed. - Mar del Plata : Universidad Nacional de Mar del Plata, 2012. 48 p. ; 30x21 cm.

ISBN 978-987-544-455-3

1. Políticas Públicas. 2. Trabajo. I. Luena, María Teresa II. Aspiazu, Eliana III. Título CDD 320.6

Fecha de catalogación: 10/09/2012

## CONTENIDOS

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>1. ¿POR QUÉ ES NECESARIO CONCILIAR? .....</b>	<b>9</b>
<b>2. LA FAMILIA Y LA CONFORMACION DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO</b>	<b>12</b>
2.1. Algunas aproximaciones teóricas .....	12
2.2. ¿Qué es un estereotipo de género? .....	14
<b>3. LA CONSTRUCCION SOCIAL DEL GÉNERO EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL .....</b>	<b>17</b>
3.1. Una mirada socio-histórica en Argentina .....	17
3.2. Evolución de la participación laboral de las mujeres argentinas desde mediados de la década de 1990 .....	19
3.3. La otra cara de la moneda, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	23
3.4. ¿Qué pasa en Mar del Plata? .....	24
<b>4. LA NORMATIVA SOBRE DERECHOS PARENTALES: UNA ASIGNATURA PENDIENTE EN LA LEGISLACION ARGENTINA .....</b>	<b>29</b>
<b>5. UNA EXPERIENCIA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA EN POLÍTICAS DE CUIDADO .....</b>	<b>36</b>
<b>6. UNA SÍNTESIS. DISPARADORES PARA EL DEBATE EN CASA, EN LA ESCUELA, EN EL LUGAR DE TRABAJO .....</b>	<b>42</b>
<b>Referencias normativas .....</b>	<b>44</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>44</b>



## PRESENTACION

Las primeras instancias de este proyecto se gestaron en el Grupo de Estudios del Trabajo.<sup>1</sup> Allí, las inquietudes y preocupaciones en torno a las desigualdades de género en el mercado del trabajo llevaron a algunos de nosotros a poner la mirada también en el universo de lo doméstico, ese espacio invisible que explica/expone/reproduce en buena medida, esas inequidades que constituyen nuestro foco de atención. A lo largo de nuestras investigaciones hallamos injusticias económicas, carencias emocionales, desigualdad de oportunidades. Deja un sabor muy amargo limitarse a describir la realidad sin intervenir en ella. Por ello nuestro primer agradecimiento es a la política de extensión universitaria que ha facilitado el marco institucional y el financiamiento para que pudiéramos dedicar parte de nuestro tiempo a ser partícipes antes que observadores.

En nuestro país, las políticas públicas de cuidado han quedado atadas a normas familiares que devienen impracticables, y son los sujetos más débiles los que asumen los costos de ese desfasaje. Las mujeres, con serias desventajas en el mercado de trabajo que, en los sectores más pobres, se traducen en trabajo precario o la dependencia exclusiva de la asistencia económica estatal. Los niños, y en mayor medida las niñas, con tempranas responsabilidades de cuidado hacia sí mismos y sus hermanos menores cuando los adultos trabajan fuera del hogar.

Para iniciar una intervención fue necesario recortar ese universo a un foco de atención puntual, que luego pudiera disparar otras discusiones. Nos propusimos generar espacios de debate a la actual política laboral de conciliación entre trabajo y cuidado, actualmente centrada en los permisos por maternidad -bastante breves, por otra parte- y que casi ignora la figura del padre en el cuidado infantil.

---

<sup>1</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.  
Dir.: Dra. María Estela Lanari



Trabajamos en conjunto con algunos gremios de la ciudad y llevamos el debate también al ámbito legislativo local. Esta publicación pretende dar continuidad a esos espacios de discusión, a fin de instalar en la agenda política la cuestión del cuidado infantil desde una perspectiva de género. En esta primera edición pretendemos presentar las conformaciones que se derivan de la construcción social de género y los efectos que producen en la desigual distribución entre mujeres y varones de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

Para ello, en primer lugar estudiamos el rol de la familia, la educación formal e informal y los medios de comunicación de masas, en la transmisión de estereotipos de género. Luego, a través de un análisis socio-histórico, cuáles son sus consecuencias en la vida familiar y laboral, y en las desigualdades que se generan en la distribución del denominado trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En tercer lugar, se presenta el marco normativo nacional e internacional actual respecto a la protección social de madres y padres en situación de responsabilidades familiares de cuidado. Concluimos con una breve exposición de la experiencia que realizamos con algunos sindicatos del sector educativo marplatense. Gracias anticipadas a las y los lectores, por hacerse eco de estas inquietudes.

## 1. ¿POR QUÉ ES NECESARIO CONCILIAR?

Las dificultades para conciliar trabajo productivo y reproductivo tienen su origen no en el trabajo de las mujeres, que precede largamente a las últimas décadas, ni tampoco en la capacidad reproductora femenina como hecho natural. ¿Cuándo el cuidado y el trabajo se constituyen en problema? Pues cuando las mujeres -y los hombres- deben *salir* a trabajar. *Salir*, es decir, trabajar en un lugar diferente a aquel en que se desarrolla la vida. Novedad decimonónica que se generaliza entrado el siglo XX. Las personas producen en un lugar, y se reproducen -viven- en otro. La jornada de trabajo, aunque puede ser larguísima, empieza y termina (Prost, 1987; Gorz, 1995). Dispersa durante las horas que dura a los miembros de la familia en objetivos ajenos, y los reúne llegada la noche para retomar fuerzas -físicas y afectivas- que permitan repetir la rutina al día siguiente.

¿Cuándo el cuidado y el trabajo se constituyen en problema? Pues cuando las mujeres -y los hombres- deben *salir* a trabajar. *Salir*, es decir, trabajar en un lugar diferente a aquel en que se desarrolla la vida. Novedad decimonónica que se generaliza entrado el siglo XX. Las personas producen en un lugar, y se reproducen -viven- en otro.

Pero mientras tanto, ¿qué pasa con los niños de corta edad? Ellos no pueden esperar a la noche hasta encontrarse con alguien que los cuide. Demandan atención permanente y su carencia prolongada los conduce a una muerte segura. La medicina y la moral, en la transición del siglo XIX al XX, hallaron la solución, cuando la mortalidad infantil y el abandono de niños ocupaban la agenda de los países industrializados (Donzelot, 1979) -tal vez similar a la que constituye ahora la baja tasa de natalidad en Europa-. Alguien debía encargarse sólo del cuidado de los pequeños, no debía *salir* a trabajar, sino *quedarse* atendiendo a los niños. Por añadidura, realizando todas las actividades reproductivas que el capitalismo no estaba dispuesto a pagar, pero que eran necesarias para su desarrollo. La separación física de los lugares de trabajo y "de vida", entonces, obligó a una

especialización que estableció relaciones profundamente desiguales al interior de las parejas, al tiempo que en el espacio público era cada vez más indiscutido el valor de la igualdad.

Mas no fue suficiente con "inventar" una forma particular de trabajo (Gorz, 1995) para que se produzca el conflicto. También se crea una forma particular de ser madre, que añade a las condiciones biológicas femeninas prescripciones médicas e imperativos morales. El desplazamiento de los intereses individuales, la preocupación por la salud y la higiene de la familia, la dedicación permanente a las necesidades de los otros, forman parte de ese artificio cultural que se naturalizó como la maternidad (Badinter, 1981; Knibiehler, 2001). Si bien el modelo de la "madre de tiempo completo" no llegó a generalizarse en las prácticas y su presencia fue más débil en los sectores de menores ingresos (Nari, 2005) su principal logro fue el de imponer un modo de maternidad como el único moralmente respetable y, a la postre, como el único positivo para el desarrollo de los niños.

Quedan entonces definidos dos campos de acción progresivamente divorciados: la producción en el espacio público, el del debate político, aquel en que es legítimo el reclamo de la igualdad aun cuando las relaciones de sujeción económica digan lo contrario. En tanto en los hogares las mujeres se ocuparon del cuidado de los niños pequeños, función social fundada en la especificidad reproductora femenina, y con ello se le introduce por añadidura la obligación de todas las tareas reproductivas del grupo familiar, ya sea que se trate de niños, adultos o ancianos. Si la atención primaria del niño pequeño bien podía hallarse vinculada a la función reproductora, al vínculo de apego establecido durante la gestación y a la capacidad -no a la obligación- de alimentar al niño; debe llamar la atención que la sociedad patriarcal haya logrado hacer ver como natural que el conjunto de la vida doméstica sea un territorio femenino. Hizo aparecer pues, a la división sexual del trabajo como una división natural del trabajo.

La operación discursiva y represora que logra asimilar la capacidad nutricia de la madre hacia el lactante a la obligación de ocuparse de la alimentación, la

higiene y el vestido de los niños mayores y adultos merece una historia aparte. No obstante, si esa capacidad "natural" requirió de un discurso para imponerla como práctica cuánto más hizo falta para deducir de ello que el cuidado de la higiene, la alimentación y el vestido de todos los miembros de la familia -desde recién nacidos hasta ancianos- estaba inscripto en la naturaleza femenina. Así, no sólo las mujeres sino también los niños pequeños asumieron el costo de esta organización. Las mujeres cargan con las tareas reproductivas de los que se ocupan de otras cosas más importantes, incluso a riesgo de desatender a los verdaderos necesitados de atención. Así, la historia de la sujeción de la mujer al conjunto de las responsabilidades domésticas incluye también, la historia de la sujeción de los niños que carecen de la atención necesaria porque sus madres -depositarias de toda la responsabilidad del cuidado- están cargadas de otras obligaciones. Nos acercaremos ahora a algunas perspectivas que, desde las Ciencias Sociales, intentan explicar el sustento cultural de esta división sexual del trabajo.

## 2. LA FAMILIA Y LA CONFORMACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

### 2.1. Algunas aproximaciones teóricas

Desde un punto de vista psicosocial se entiende por estereotipo al conjunto estructurado de creencias acerca de un grupo social determinado, o la atribución de características psicológicas de carácter general a un grupo humano extenso (Tajfel, 1969). De acuerdo a las investigaciones del grupo ARESTE, en la estereotipia como fenómeno social coinciden tres procesos básicos de carácter cognitivo: la categorización -es decir, segmentación del todo social en partes o subconjuntos definidos y estables-, la comparación social -en referencia a la oposición simbólica o el enfrentamiento social entre los conjuntos así definidos- y la atribución de características -asignación de contenidos estables que justifican la categorización o parcelación establecida- (ARESTE 2003) <sup>2</sup>.

Estos autores argumentan que existen diferentes vías por las que los estereotipos se transmiten: la educación formal y la educación informal, el núcleo familiar y los medios de comunicación de masas. En este artículo nos centramos en analizar el rol de la familia en la conformación de estereotipos de género, debido a su importancia como grupo primario y célula básica de la sociedad. En este sentido, se posiciona como la primer institución donde se distribuyen roles y reproducen los mandatos de género, debido al papel fundamental que juega en la configuración de género, y por lo tanto en las formas estereotipadas que asumen los mismos (Di Carlo et. al., 2002).

---

<sup>2</sup>ARESTE -Arrinconando Estereotipos- es un proyecto presentado a la Dirección General de la Mujer en Madrid con la finalidad de promover un cambio en las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres. Esta a cargo de un grupo de socios nacionales y transnacionales que incluye al departamento para la igualdad de oportunidades de la presidencia del Consejo de Ministros de Italia, Comisión para la Igualdad y los Derechos de las Mujeres de la presidencia del Consejo de Ministros de Portugal, Universidad Paris, Universidad Roma, Universidad de Estudios de Florencia, Universidad Fernando Pessoa de Oporto, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Sevilla, Universidad Europea de Madrid y Ente Público Radio y Televisión Madrid (Telemadrid).

En la literatura se reconocen dos características fundamentales: la hiper-simplificación de la realidad social que el estereotipo categoriza, y la resistencia al cambio, incluso en presencia de elementos falseadores. En relación con lo primero, la valoración que quepa hacer de esa hiper-simplificación no es unívoca. De una rotunda valoración negativa del estereotipo -por la inexactitud que incorpora, por la carga de prejuicios que supone y por la segregación social que puede implicar en la conducta de quienes los manejan- se ha pasado a una valoración más matizada basada en el valor cognitivo y la función adaptativa que el estereotipo desempeña en los procesos de interacción social compleja. Según algunos, el estereotipo ha de verse como una estrategia adaptativa, un modo de enfrentarse de forma simplificada a una información social en exceso abigarrada y, por ello, inmanejable.

Su papel consistiría en "ayudar a comprender", en "dar sentido" a conductas que en ausencia del principio heurístico que el estereotipo supone resultarían incomprensibles, irracionales y, por tanto, impredecibles para los agentes sociales. Hamilton (1960) ha insistido en la función adaptativa que cumplen los estereotipos al reducir la complejidad del mundo social.

Pero desde este mismo plano cognitivo, también es preciso tener en cuenta en qué medida el estereotipo reduce la capacidad de percepción de los sujetos, y hasta qué punto genera expectativas sobre ellos no acordes con la realidad de los destinatarios del estereotipo (Zajonc, 1980). Desde una perspectiva de género, estas consideraciones suponen una llamada de atención a

Los estereotipos son creencias u opiniones simplificadas sobre las características de grupos de individuos; por ejemplo, los profesores son distraídos, los presidentes son arrogantes, los latinos son sexualmente potentes. Los roles de género son los comportamientos, actitudes, obligaciones y privilegios que una sociedad asigna a cada sexo y espera de él.

estudiar las funciones sociales -no sólo psíquicas o cognitivas- a las que sirven los estereotipos. Los estereotipos encierran un peligro evidente porque esa hiper-simplificación no puede ser dissociada del fenómeno anexo ya mencionado de los

"prejuicios de género".

El segundo rasgo de los estereotipos -la resistencia a cualquier modificación, incluso en contra de toda evidencia empírica- viene a poner en cuestión el valor adaptativo que desde un punto de vista cognitivo presenta el manejo de estereotipos. En efecto, si el valor del estereotipo fuera simplemente el de un juicio previo o un principio heurístico para interpretar una realidad compleja, dado que quien lo maneja atribuye al estereotipo el valor de "creencia aproximadamente verdadera", una evidencia racional en contra sostenida y duradera debería ser suficiente para cuestionar, modificar o cancelar la validez del estereotipo en cuestión. Pero muy al contrario, es un hecho ampliamente constatado en psicología cómo el uso de estereotipos suele ir acompañado de una férrea resistencia a su modificación o cancelación.

## **2.2. ¿Qué es un estereotipo de género?**

Cuando una persona ocupa una determinada posición social, es profesor, presidente de gobierno o camarero, se espera que se atenga a ciertos comportamientos si quiere ser considerado un buen profesor, un buen presidente de gobierno o un buen camarero. El concepto de rol es central en la Sociología y la Psicología Social, y alude al conjunto de expectativas de comportamiento que la cultura de cada sociedad vierte sobre una persona, según sea su posición en el sistema ocupacional.

Los estereotipos son creencias u opiniones simplificadas sobre las características de grupos de individuos (Stangor, 2000); por ejemplo, los profesores son distraídos, los presidentes son arrogantes, los latinos son sexualmente potentes. Los roles de género son los comportamientos, actitudes, obligaciones y privilegios que una sociedad asigna a cada sexo y espera de él (Calhoun et. al. 2000).

Entendemos a la familia como organización abierta en constante devenir, situada en el entramado sujeto- vínculo - cultura, y como tal se instituye en el ámbito primordial de la socialización humana, en tanto es la encargada de insertar al sujeto en la cultura. De este modo es productora y reproductora de modelos vinculares, así como generadora de subjetividad y fundante del psiquismo.

En este encuentro de inscripciones y transcripciones la familia se constituye en el dispositivo primordial, pero no único, de transmitir no solo un código familiar, sino también cultural. De esta manera transmitirá una lengua, y ciertos mensajes idiosincráticos del grupo familiar, así como también se encargará de instituir la ley y configurar la sexualidad (Zukerman, 2002).



Del libro "Upa", de Constancio Vigil. Desde su aparición en 1934, hubo 49 ediciones y se vendieron dos millones de ejemplares. Decenas de generaciones aprendieron a leer y escribir con estos mensajes.

Este enfoque ligado al pensamiento de la complejidad y a las concepciones filosóficas

actuales conmueve a las posturas estructuralistas que proponían definir a la familia desde lugares fijos y preestablecidos. Las mutaciones sociales y las profundas transformaciones de nuestro pensamiento, atravesados por los nuevos paradigmas científicos, imponen la necesidad de ver a la familia como una configuración que se va construyendo y produce nuevos campos y vinculaciones no siempre precisadas por el mundo social. En virtud de ello puede entenderse que la familia juega un papel primordial en la configuración de género, y por lo tanto también, de las formas estereotipadas que asumen los mismos.

La constitución de género trasciende la idea de un modelo de hombre y mujer asociado a la distribución de funciones y tareas, la constitución de género refiere además la identificación sexual de las personas y la distribución del poder entre las mismas. La identificación sexual de las personas, porque en toda cultura existen tareas, juegos, lenguaje, posturas, actitudes, comportamientos, gestos, modos de vestir, etc., asignados diferencialmente a hombres y mujeres, los cuales son auténticamente "hombres y mujeres" en la medida en que responden a estas



asignaciones, dejando librada a sospecha la sexualidad de aquel que no cumple el mandato social. En lo que hace a la cuestión del poder, "el género permite comprender las condiciones sociales que hacen que no solo la división de los sexos, sino la dominación de un sexo sobre el otro, aparezca como propio del orden de las cosas, como se afirma de aquello que es natural, hasta el punto de parecer inevitable..." (ARESTE, 2003).

Revisar cuales son las condiciones de producción del discurso cultural acerca de estos temas, es abrir la cuestión en relación a las problemáticas que plantea cada sociedad en diferentes momentos históricos y nos lleva a concebir las leyes o códigos como una estandarización de cada época de la manera de pensar una sociedad, sus permisos y prohibiciones. Y la familia puede ser el espacio donde jugar estas definiciones.

### **3. LA CONSTRUCCION SOCIAL DEL GÉNERO EN LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

#### **3.1. Una mirada socio-histórica en Argentina**

A partir de la década de 1970, comenzó a hacerse evidente un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Lo más significativo de este aumento de las tasas de actividad era que, aquellas que habían engrosado las filas de la población femenina trabajadora, eran las mujeres casadas y con hijos (Wainerman 2007). Es decir, que las mujeres se retiraran del mercado para ocuparse en exclusiva del trabajo doméstico y de cuidado, pasaba a ser una norma cada vez más cuestionada. En el seno de lo doméstico, sin embargo, siguieron siendo las principales responsables de ese trabajo, lo que dio lugar a diversos cuestionamientos en torno a la justicia de tan desigual reparto del trabajo, y ha sido conceptualizado como "second shift" o "segunda jornada" (Hostschild 1989).

La socióloga italiana Laura Balbo (Balbo 1978) refería la noción de "doble presencia" para explicar la situación de tensión en que se hallan las mujeres trabajadoras, cuyas preocupaciones familiares y laborales siempre se entrecruzan en uno y otro ámbito. Este concepto es particularmente pertinente en la profesión docente, que a la "segunda jornada" doméstica, suma la necesidad de compatibilizar las responsabilidades familiares en el hogar con el trabajo de planificación y evaluación que habitualmente se realiza fuera del lugar y horario de trabajo. Catalina Wainerman (2005) denomina a este fenómeno "revolución estancada", en tanto las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público, no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico. Con todo la autora observa un progresivo involucramiento de los padres -varones- en la crianza de los hijos, que iría en consonancia con las transformaciones familiares gestadas a partir de la década de 1960 (Cosse 2010).

Las décadas de 1980 y 1990 marcan profundos cambios históricos en la relación entre trabajo y familia. El reconocimiento del divorcio vincular en 1987 indica tanto la aceptación de una situación "de facto" como es la finitud de los matrimonios, así como la posibilidad de nuevas formas legales de constituirse como familia. La sanción de una ley no significa por cierto, un acto inaugural en las nuevas conformaciones familiares, pero sí una legitimación de derechos sociales y políticos a los sujetos que desarrollaban su vida familiar de modos diferentes a la monogamia heterosexual con hijos en común y "para toda la vida". Dos décadas más tarde, el reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo amplía esta constelación de conformaciones familiares legítimas, lo que supone una ampliación de derechos sociales y económicos a los adultos que constituyen uniones homosexuales estables como a los niños que se crían en el seno de esas familias.

El desempleo masivo de la década de 1990 consituyó el cuestionamiento más profundo al modelo de "male brade winer" (Crompton 1999), es decir, a la división sexual del trabajo en que a los varones correspondía la principal o exclusiva responsabilidad de la provisión económica, y a las mujeres lo relativo a trabajo doméstico y de cuidado. La imposibilidad de los varones de garantizar a su núcleo familiar el sustento económico por medio de un empleo regular, y los derechos sociales enlazados a él, pone en tela de juicio las ventajas de una división del trabajo tan estanca y que constituye una carga pesada para los varones, que no siempre pueden responder a ella, y para las mujeres, que encuentran profundas dificultades para conciliar vida familiar y trabajo, especialmente en la etapa de crianza de los hijos -aunque el modelo maternal condiciona el conjunto de las carreras laborales femeninas-. Esta crisis de la "sociedad salarial" (Castel 1997) repercutió también en la participación laboral femenina, que se insertó en el mercado laboral en ese período o amplió su

Las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público, no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico.

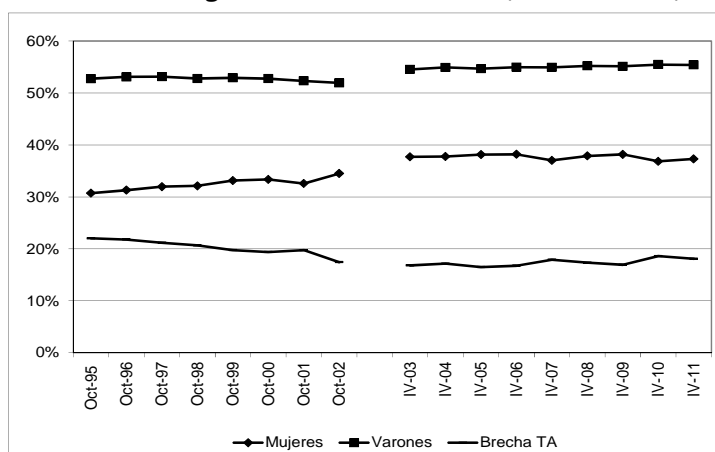
participación horaria en el mercado laboral. En las trabajadoras de la educación la ampliación de la jornada laboral -ya sea sumando un turno laboral u horas cátedra dictadas- constituyó una opción habitual para compensar el deterioro de los ingresos familiares, lo que profundiza las dificultades de conciliación.

### **3.2. Evolución de la participación laboral de las mujeres argentinas desde mediados de la década de 1990**

A partir de la década de 1990, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se aceleró, entre otras razones, debido al incremento del desempleo abierto, la subocupación y deterioro de los salarios. En este contexto, el crecimiento de la oferta femenina puede asociarse con la necesidad de complementar los ingresos del hogar, lo que se ha denominado "efecto trabajador adicional" (Chisari, 1982). Las altas tasas de variación interanual en el contexto de la crisis 2001/2002 confirmarían esta presunción. Sin embargo, deben tenerse en cuenta también otros factores, como la diversificación de formas de organización familiar, el acceso a niveles más altos de educación para las mujeres, entre otros factores, también inciden en el aumento sostenido de las tasas de participación femenina. El "efecto trabajador adicional", en la actualidad, es limitado para explicar el comportamiento de los segmentos superiores del mercado de trabajo (Paz, 2009), aunque los sectores de menores ingresos son los que muestran las tasas de actividad femenina más bajas e inestables.

En términos numéricos, antes de esa fecha la tasa de actividad masculina se mantiene alrededor del 52% -respecto a la población total- y cae levemente hacia octubre de 2002; en cambio la tasa de actividad de las mujeres pasa del 30% al 35%. Una vez superada la crisis, las mujeres mantuvieron la participación en valores cercanos al 40%, valor que se mantiene hasta la actualidad. Esto indica claramente que es un nivel que permanecerá en la estructura del mercado de trabajo argentino -Gráfico 1-.

**Gráfico 1- Tasas de Actividad específicas y brecha absoluta  
Total de Aglomerados Urbanos (2003-2011)**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

Nota 1: los cálculos están realizados en base a la población total

Nota 2: el salto en la serie de datos (Oct-02 / IV-03) corresponde al cambio metodológico de la EPH.

Al desagregar esta información por grupos de edad se pueden apreciar ciertas particularidades en aquella fracción de la población activa femenina que modificó sus pautas de comportamiento. Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, dado que abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. Esta tendencia en Argentina se ha ido modificando en las últimas décadas del siglo XX, logrando asemejarse a la conducta participativa de los varones (Beccaria y Mauricio, 2003).

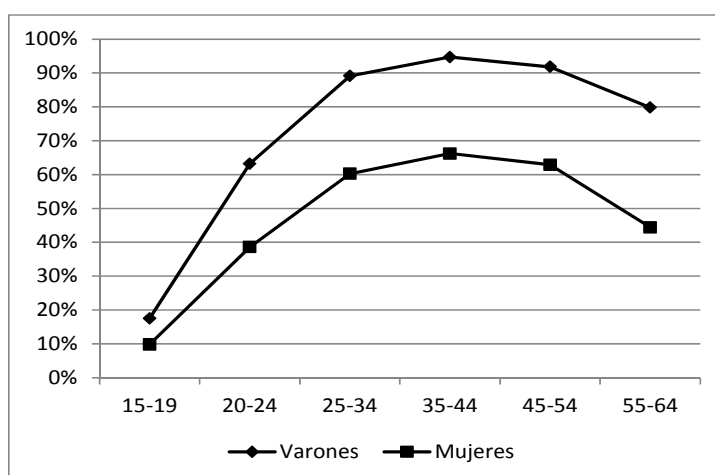
En el año 2011, la tasa de actividad de las mujeres entre 35 y 44 años supera a la de 25 a 34 años. Es decir, que cada vez menos mujeres abandonan el mercado en el momento de la maternidad, o bien, se puede suponer, que algunas de las que lo hacen luego regresan a él -Gráfico 2-. En la ciudad de Buenos Aires, por ejemplo, recién en 2003 la tasa de actividad de las mujeres

Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, dado que abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. Esta tendencia en Argentina se ha ido modificando en las últimas décadas del siglo XX, logrando asemejarse a la conducta participativa de los varones.

alcanzó su nivel máximo en la misma franja etaria que los varones -35 a 44 años- (Wainerman, 2007).

La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado demuestra que en la renovación generacional se reduce el abandono definitivo y/o transitorio del mercado en las edades reproductivas. La diferencia de 22 puntos entre las tasas de actividad de las mujeres de 35-44 y las de 55-64, se iría acortando en las próximas generaciones, en tanto se mantenga la tendencia de no renunciar al trabajo remunerado al momento de la maternidad.

**Gráfico 2 - Tasa de Actividad por grupos de edad.  
IV Trimestre 2011.**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

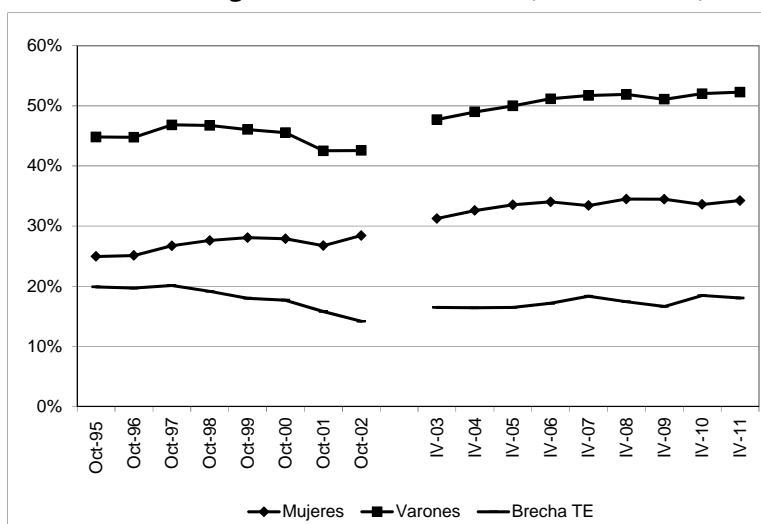
Asimismo, Lupica (2010) advierte que el mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares. El resultado de este significativo incremento es que en la actualidad la mayoría de las madres -el 61,2%- participa del mercado de trabajo, ya sea porque trabajan -55,7%- o porque están desocupadas -5,5%-.

### ***Inserción laboral diferencial***

Respecto a la inserción laboral, el incremento de la tasa de empleo de las mujeres fue aún más marcado que en la tasa de actividad: creció casi 10 puntos

porcentuales entre 1995 y 2011 -Gráfico 3-. Sin embargo, este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la producción, que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010).

**Gráfico 3 - Tasas de Empleo específicas y brecha absoluta  
Total de Aglomerados Urbanos (2003-2011)**



Fuente: elaboración propia en base a microdatos de la EPH-INDEC.

Nota: los cálculos están realizados en base a la población total

Nota 2: el salto en la serie de datos (Oct-02 / IV-03) corresponde al cambio metodológico de la EPH.

A pesar de este crecimiento sostenido de la oferta laboral femenina, aún hoy las mujeres continúan participando menos que los varones en el mercado. En particular, tal como señala Lupica (2010), aquellas mujeres con responsabilidades familiares que se diferencian incluso de las mujeres sin hijos. En esta línea, diversos estudios confirman que la participación laboral femenina disminuye a medida que tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick et. al., 2008). Esto se debe principalmente a la desigual distribución entre mujeres y varones de las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas.

### 3.3. La otra cara de la moneda: el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado<sup>3</sup>

Las Encuestas de Uso del Tiempo son el instrumento de recolección de información que da cuenta del trabajo no visibilizado por las mujeres en el ámbito del hogar. En la Argentina se ha desarrollado solamente en dos oportunidades - Buenos Aires 2005 y Rosario 2010-. En estos relevamientos se ha confirmado lo mismo que sucede en gran parte del mundo: que la suma del tiempo del trabajo para el mercado que dedican al cuidado de la familia -trabajo total- es mayor en las mujeres que en los varones (Esquivel et. al., 2008).

En particular en Buenos Aires, las tasas de participación de las mujeres en las distintas actividades son: 36% para el mercado, 93% trabajo doméstico y 31% trabajo de cuidados. En cambio, en los varones esos porcentajes fueron del 58%, 66% y 20%, respectivamente. Es decir que casi todas las mujeres realizan las tareas domésticas de su propio hogar, y solamente la tercera parte de los varones. No obstante el tiempo promedio dedicado por ellas duplican al de los varones (Esquivel, 2009).

Esta tendencia se mantiene al analizar los distintos grupos de edad al interior de cada sexo, es decir, que a cualquier edad las mujeres dedican más horas que los varones al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y que la suma de horas dedicadas al trabajo total es superior para ellas. En correspondencia con el gráfico 2 que mostraba una curva en forma de U invertida, la participación en el trabajo total en las edades centrales es superior al realizado por de los/as más jóvenes y los/as adultos/as mayores.

A cualquier edad, las mujeres dedican más horas que los varones al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y que la suma de horas dedicadas al trabajo total es superior para ellas.

---

<sup>3</sup> Se lo denomina "trabajo" porque su realización tiene un costo desde el punto de vista del tiempo y la energía; "doméstico" porque se realiza fuera de la esfera mercantil y emerge de obligaciones sociales o contractuales, como el matrimonio u otras relaciones sociales; de "cuidados" porque contribuye al bienestar de las personas; y "no remunerado" porque no se recibe un pago a cambio (Esquivel, 2009: 15).



Por otra parte, al realizar este mismo análisis por tipo de hogar se puede confirmar que la asignación del rol hacedora de tareas domésticas y de cuidado es independiente de esta variable. Es decir, hasta en aquellos hogares en que las mujeres y varones viven solos, ellas dedican mayor cantidad de horas de la jornada a efectuar estas actividades.

En definitiva, las mujeres se encuentran con grandes dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar, debido a la desigual distribución entre mujeres y varones de las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas. Esta división sexual del trabajo es el resultado no sólo de la tradición cultural, producto de los estereotipos y la construcción social de identidades de género, sino también de las normas vigentes, que en distinta medida responden a ello.

### **3.4. ¿Qué pasa en Mar del Plata?**

Como mencionamos antes, las aproximaciones empíricas a la situación del cuidado son de reciente data en nuestro país. A través de las Encuestas de Uso del Tiempo se confirma la sobrecarga de trabajo de las mujeres, que aún cuando trabajan para el mercado, son principales o únicas responsables del trabajo doméstico y de cuidado (Esquivel, 2009). Las desigualdades de género en la distribución de los tiempos de trabajo se intensifican en los sectores de menores ingresos. De este modo, se produce una sinergia negativa en relación con el mercado de trabajo, ya que las mujeres más pobres y que más necesitarían un empleo, tienen menores oportunidades de conciliarlo con sus obligaciones domésticas y de cuidado. La Ciudad de Buenos Aires, aún con la red de instituciones públicas de cuidado de mayores dimensiones en nuestro país, no alcanza a responder a las demandas de la población. Sostiene además, un sistema de cuidado segmentado. Los sectores más desfavorecidos económicamente acceden a modalidades de cuidado informal y no profesional, lo que reproduce las desigualdades de clase en las nuevas generaciones (Faur, 2009).

En la Provincia de Buenos Aires, a partir de la sanción de la Ley de Educación

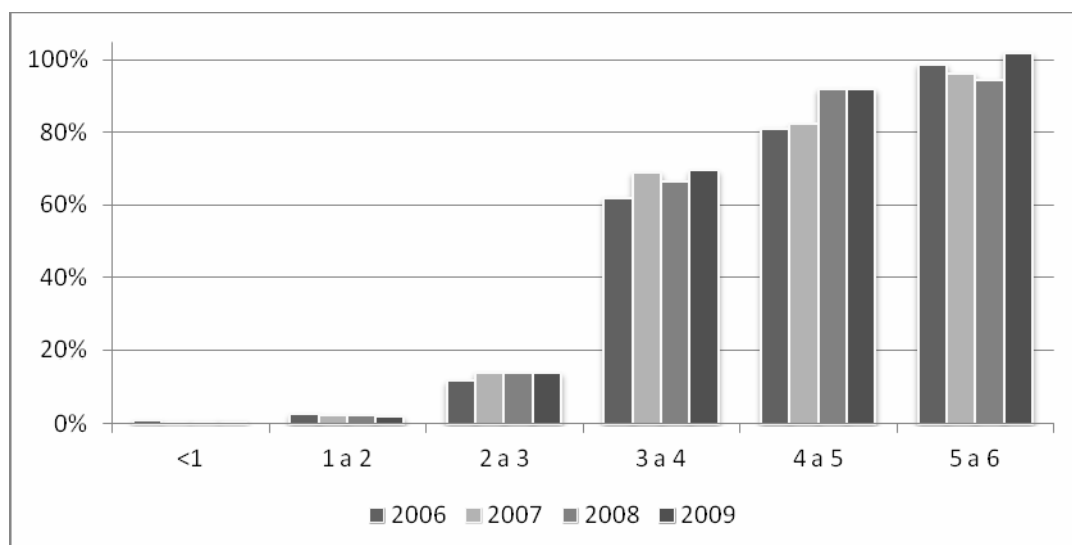
13688/07, el Estado Provincial manifestó su compromiso de garantizar:

"la universalización del Nivel, en el sentido de entender esta universalización como la obligación por parte del Estado de asegurar su provisión en tanto su responsabilidad indelegable y regula el funcionamiento de todas aquellas instituciones educativas que atienden a la Primera Infancia en territorio bonaerense, garantizando la igualdad de oportunidades para los niños que allí concurren" (Ley 13688).

Sin embargo, al menos en Mar del Plata, tal garantía se halla muy alejada de la experiencia de los ciudadanos. El fuerte componente privado de la oferta de cuidado infantil reproduce la desigualdad de género y de clase, ya que las mujeres más pobres son las que menos posibilidades tienen de delegar el cuidado de sus hijos mientras trabajan para el mercado. Aunque como hemos mencionado, la LCT contempla la obligación de los empleadores de grandes empresas de proveer servicios de guardería cercanos al lugar de trabajo, casi ninguna empresa cumple la normativa, sin ninguna penalización por parte del Estado. Las instituciones privadas oficiales que ofrecen servicios de cuidado para menores de dos años abarcan a una población ínfima, sin contar los altos costos que implica adquirir esos servicios.

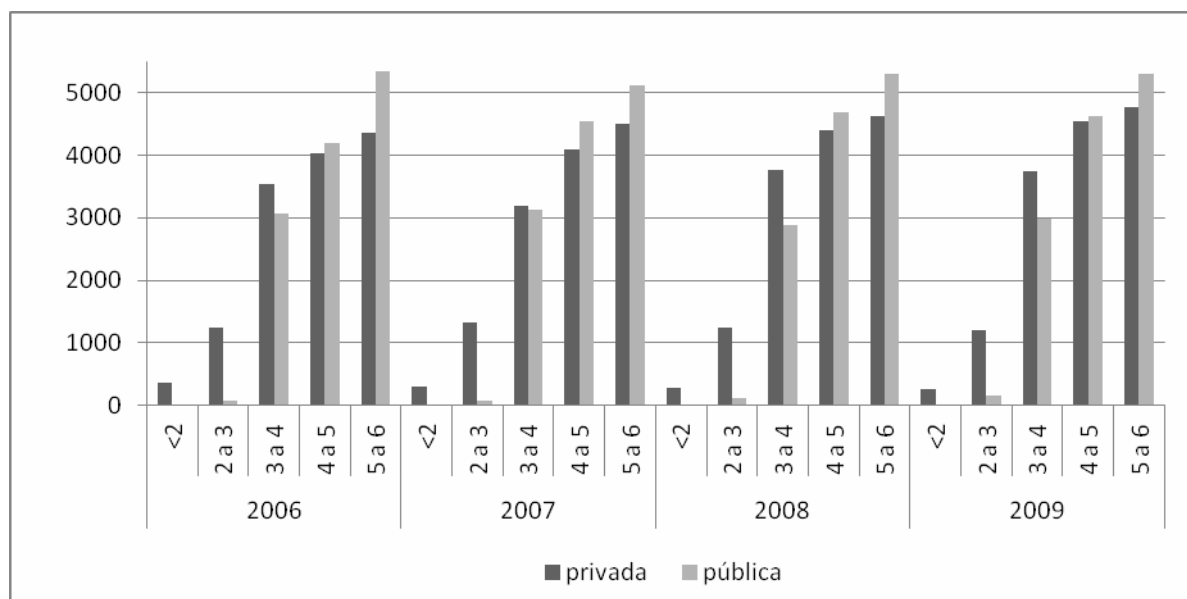
La cobertura estatal por parte de jardines de infantes provinciales y municipales, adquiere mayor representatividad en los últimos dos años del ciclo, haciéndose mayoritaria recién para las franjas de 4-5 y 5-6 años, que coincide con los dos últimos años e preescolar, incorporados recientemente a la educación obligatoria (Gráfico 4). En los últimos años se han alcanzado niveles de cobertura cercanos al 100% para esta población, aunque con fuerte participación de instituciones privadas (Gráfico 5). La oferta de cuidado infantil para menores de dos años es en su totalidad privada y se concentra en 19 instituciones. Las instituciones se encuentran en zonas céntricas y algunas residenciales de la ciudad, excepto una identificada en la zona del Puerto.

**Gráfico 4. Porcentaje de población incluida en el sistema de cuidado por edad\***



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM

**Gráfico 5. Población incluida en sistema, por tipo de gestión de las instituciones\***



Fuente: elaboración propia en base a DGCyE y CIEM

\* La población infantil ha sido estimada a partir de las tasas brutas de natalidad 2001-2009, que incluirían a la totalidad de la población con potencial de ser incluida en el sistema. Puede haber leves distorsiones entre ambas categorías, ya que la edad de escolarización se define por un ciclo diferente al calendario. En cada franja están presentes los niños nacidos entre el 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente, mientras que en las tasas de natalidad, se incluyen los niños nacidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Los datos de matrícula han sido facilitados por el Departamento de Estadística de la Dirección General de Cultura y Educación - Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Tasas de natalidad disponibles en el Centro de Información Estadística Municipal, <http://www.mardelplata.gob.ar/Index00.asp>. Última visita: 4 de mayo de 2012.

La escasa oferta institucional incluye dificultades de accesibilidad geográfica, por la ubicación de las instituciones, problemas para obtener vacantes y altos costos del servicio. Debe tenerse en cuenta además, que la franja horaria abarcada por la mayoría de las instituciones públicas y privadas es de cuatro horas en turnos mañana o tarde -8 a 12hs y 13 a 17hs, respectivamente-. La modalidad de media jornada, mayoritaria en todos los niveles educativos obligatorios, no es suficiente para resolver el cuidado en el tiempo de trabajo de los adultos a cargo - en particular de las madres, sobre quienes recae la obligación de "conciliar"- . En lo que sigue observaré cómo las limitaciones de las políticas sociales de cuidado repercuten en las trayectorias laborales femeninas y en las familias.

#### **4. LA NORMATIVA SOBRE DERECHOS PARENTALES: UNA ASIGNATURA PENDIENTE EN LA LEGISLACION ARGENTINA**

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Nuestra Constitución Nacional establece la obligación de promover medidas de acción positiva que garanticen no sólo este principio igualitario sino el pleno goce de los derechos constitucionales para todas las personas (Art. 75 Inc. 23). No obstante, en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares aún existen déficits en materia legislativa. En este artículo se pretende dar cuenta de la necesidad de adecuar las normas laborales argentinas a las recomendaciones internacionales, dado que la normativa vigente aún se rige por el criterio tradicional según el cual las tareas de del hogar y de cuidado de los hijos -el denominado trabajo no remunerado- deben ser afrontadas predominantemente por las mujeres.

##### **Normativa Internacional**

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- invita a los países miembros a promover la igualdad de oportunidades en la esfera laboral, a través de la sanción de convenios y recomendaciones de distinta índole. Por un lado, se encuentran aquellos que contienen normas de protección de la maternidad, como el Convenio 3 ratificado por nuestro país en 1993 y el Convenio 183, que si bien no ha sido ratificado revisa el Convenio 103 incorporando importantes modificaciones.

Por otro lado, el Convenio 156 (ratificado mediante la Ley 23.451 en 1988) tiende a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares. Su objetivo es que los Estados miembros adopten políticas que posibiliten a este grupo de trabajadores ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, en la medida de lo posible, entre sus responsabilidades familiares y laborales. Además, que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral; y garanticen que la responsabilidad familiar no constituya per se, una causa para terminar la

relación de trabajo. Complementa este convenio la Recomendación N° 165 que tiene como objeto resolver y reducir al mínimo el conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo.

Otros instrumentos internacionales también prevén la conciliación entre trabajo y familia y la corresponsabilidad que debe existir entre hombres y mujeres en materia de cuidado de los hijos. Entre ellos podemos mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por nuestro país por Ley 23.179), a través de cuya adopción los Estados partes asumen el compromiso a consagrar el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer respecto al desarrollo y educación de los hijos.

La conciliación está prevista también en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, así como en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Ley 23.054) y la Convención sobre los Derechos del Niño (Ley 23.849).

Todos estos convenios han sido ratificados por nuestro país y poseen raigambre constitucional al haber sido incorporados mediante el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, obligando por tanto al Estado Argentino directamente a seguir sus lineamientos y normativas, y creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen.

### **Normativa Argentina**

En el ámbito nacional, la Ley de Contrato de Trabajo o LCT (Ley 20744), regula el contrato individual de trabajo en las relaciones privadas. Sin embargo, el tratamiento de normas de protección a trabajadores con responsabilidades familiares está dirigido principalmente y de manera muy elemental a la mujer embarazada. En este sentido, establece una licencia por maternidad de 90 días con goce de haberes y el derecho de la mujer a reincorporarse a su trabajo en los mismos términos en que lo venía haciendo. Además, otorga dos descansos diarios de media hora para amamantar al bebé durante el transcurso de la jornada de trabajo

y durante el plazo de al menos un año posterior al parto, y regula el estado de excedencia con una licencia no remunerada de 3 a 6 meses. En cambio, para el padre sólo prevé una licencia por paternidad de 2 días corridos, cuyo objetivo es la realización de trámites necesarios con motivo del nacimiento, lo que deja de lado la posibilidad de entablar una relación con su recién nacido/a.

Esto indica que contrariamente a lo sugerido por la normativa internacional, la LCT no contempla normas que atiendan a la corresponsabilidad de los trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado. Tampoco que hagan referencia o fomenten la corresponsabilidad en las tareas de cuidado por parte del Estado o demás actores sociales. Si bien se prevé el deber del empleador de habilitar salas maternales y guarderías para niños en los establecimientos donde trabajen una determinada cantidad de mujeres (50 o más), esta exigencia ha quedado sujeta a las condiciones que determine la reglamentación, que no habiendo sido dictada, torna su aplicación prácticamente inexigible.

En el ámbito estatal, hay diferentes situaciones según se trate de empleados del Estado Nacional, Provinciales o Municipales. No obstante, en ninguno se fomenta la corresponsabilidad entre varones y mujeres sobre el cuidado de menores (actualmente hay proyectos legislativos que avanzarían en este sentido).

En el caso de la Administración Pública Nacional, los trabajadores y trabajadoras se rigen por el Decreto 214/2006 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General, el cual establece una licencia por maternidad con goce de haberes de 100 días, plazo ampliable en 10 días más en caso de parto múltiple o a partir del nacimiento del tercer hijo. Esta norma otorga al padre 5 días hábiles por nacimiento de hijo y otorga al "Agente" (sin distinción por sexo) que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños, una licencia especial con goce de haberes por un término de 100 días corridos. Ahora bien, en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio se limitará el plazo a 30 días respecto del agente varón.

Por su parte, el Estatuto para el personal de la Administración Pública de la

Provincia de Buenos Aires (Ley 10.430) otorga 3 días de licencia por paternidad por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción; la Ley 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires permite a los padres 10 días corridos por nacimiento de hijo; mientras que el Estatuto para el Personal de las Municipalidades (Ley 11.757) sólo otorga un día de licencia por paternidad.

### **Derecho comparado: ¿qué sucede en el resto de América Latina y en Europa?**

Dentro de la región de América Latina y el Caribe, la mayor parte de los países posee legislaciones similares a la Argentina, ya que concede a los padres entre dos y cinco días por el nacimiento del hijo. La excepción la constituyen Ecuador, con diez días; Venezuela, con catorce y Cuba, con seis meses que pueden compartirse con la madre. En Chile la Ley 20.545 (D.O. 17/10/11) ha incorporado el Permiso Posnatal Parental, que establece un período de licencia de 12 semanas (con subsidio 100%) o 18 (con subsidio 50%) a continuación del período posnatal. En caso de que ambos padres trabajen, cualquiera de ellos, a opción de la madre, puede gozar del mismo. El padre podrá hacerlo durante las últimas semanas del permiso y a partir de la séptima. En contraste, existen otros países que directamente no contemplan la licencia por paternidad en forma remunerada, entre ellos El Salvador, Honduras y México.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar a su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores. Varios países prevén la licencia por paternidad en forma extendida, siendo el objeto que persiguen estas leyes el fomentar la dedicación de ambos padres al cuidado de los hijos como así también el impulso de la natalidad. En este sentido, las licencias por paternidad alcanzan las 48 semanas en Alemania y 47 en Suecia, 44 semanas en Noruega, 34 en Grecia, 32 en Finlandia, 29 en Canadá y 4 semanas en España. Por su parte, Francia (11 días), Portugal (5 días) y Reino Unido (2 días) son los países que menos días de licencia otorgan a los padres



por nacimiento de sus hijos, igualándose a los periodos de licencia de los países latinoamericanos.

### **Los proyectos de Ley para modificar la situación vigente**

Actualmente, en nuestro país existen numerosas iniciativas con estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reformar nuestras leyes con el fin de permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares lograr conciliar su vida familiar y laboral, sin desmedro de su calidad de vida y oportunidades de carrera y trabajo.

En términos generales, coinciden en la necesidad de otorgar mayores plazos de licencias a padres y madres para el cuidado de los hijos, así como en equiparar los derechos y responsabilidades de ambos en las tareas de cuidado. En su mayoría, parten de la aplicación igualitaria de las normas tanto para la maternidad-paternidad biológica como la adoptiva, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso.

Entre los proyectos legislativos nacionales, se destaca un Proyecto de Ley con media Sanción en el Senado, el cual entre otras modificaciones: incorpora la licencia por adopción; otorga licencia al padre por 5 días posteriores al nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción; amplía la licencia por maternidad en caso de nacimiento o adopción múltiple; permite que tanto la madre como el padre puedan hacer uso de la licencia posterior al parto, aún cuando su hijo naciere sin vida; contempla distintos casos como causas de ampliación de la licencia por maternidad y/o paternidad; prevé la transferibilidad de estas licencias al padre en caso de fallecimiento de la madre, o cuando fuere adoptante único; asigna estabilidad laboral al hombre y a la mujer y el goce de los beneficios de la seguridad social; otorga descansos diarios por lactancia a la madre biológica y a la adoptante.

En el ámbito provincial, existe actualmente un proyecto que busca extender las licencias por maternidad y paternidad a 6 meses y 20 días respectivamente, que ya cuenta con media sanción de Senadores y espera su aprobación definitiva en la

Cámara de Diputados Provincial. Entre otras cosas, extiende de 90 a 180 días la licencia por maternidad y las licencias por adopción, en caso de guarda y tenencia; y contempla también situaciones específicas para los nacimientos prematuros y en caso de interrupción espontánea o terapéutica del embarazo.

### **Convenios Colectivos de Trabajo / Experiencias en el Ámbito Educativo**

Algunos avances sobre las normativas mencionadas se han conseguido con la negociación colectiva y los acuerdos paritarios, a través de los cuales ciertos gremios han modificado sus regímenes de licencias parentales. Entre ellos, los más relevantes son los acuerdos logrados en el ámbito de la Educación Universitaria, que han superado incluso el decreto 688/93 que regula el art. 114 del estatuto docente, que otorga 135 días de licencia por maternidad y 5 días por paternidad, previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción.

En el ámbito de la educación superior, diversas universidades nacionales acordaron avances significativos. En 2009, la Universidad Nacional de La Plata acordó extender la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y en el caso de los docentes la licencia por paternidad se amplía a 5 días. Mientras que en 2011 en la Universidad Nacional de General Sarmiento, los gremios de docentes -ADIUNGS- y no docentes -APUNGS-, acordaron ampliar la licencia por maternidad con goce de haberes de 3 meses a 7 meses y medio, y reconocer a los padres el derecho a una licencia de 30 días.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata -UNMdP- el gremio de personal universitario -APU- a fines de 2010 y el gremio docente -ADUM- en junio de 2011 acordaron en paritarias, cada uno por su parte, la ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea transferida al padre del recién nacido siempre que el mismo sea docente y/o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.

La Universidad de Buenos Aires (UBA), en noviembre de 2011 amplió las licencias por maternidad, paternidad, adopción y lactancia para todos sus trabajadores no docentes, auxiliares y de servicios, a partir de un acuerdo firmado

entre el rector Ruben Hallu y el secretario general de la Asociación de Personal No docente (APUBA), Jorge Anró. El nuevo acuerdo paritario, que modifica el convenio colectivo de trabajo, incrementa el período de licencia por maternidad de 90 a 105 días; por adopción, de 45 a 60 días; y el permiso de lactancia, de 240 días a 330 días. La licencia por paternidad, pasa de 3 a 15 días.

Afirmando esta tendencia, a fines del año 2011 la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU) y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) acordaron sobre una propuesta de extensión de los plazos de las licencias parentales, incluyendo distintas modalidades de familia. Se ampliaron de 90 días a 180 la licencia por maternidad. En el caso de nacimiento la "madre gestante" deberá dejar de trabajar 45 días antes del parto y hasta 45 después; pudiendo optar, según plantea la Ley de Contrato de Trabajo, por reducir la licencia a 30 días antes del parto y llevar a 60 los días posteriores al nacimiento. Mientras que el padre o la madre no gestante, que preste servicios en el ámbito de la Universidad o en una actividad con régimen similar, gozará de una licencia de 15 días en el mismo período. En los otros 90 que agrega la licencia parental, los o las integrantes de la pareja podrán decidir quién gozará de los días no laborables, pudiendo ser distribuida entre ambos/as. Esta propuesta sienta precedente para que los gremios docentes que integran esta Federación negocien la aplicación de estas modificaciones en las distintas universidades nacionales.

Otros antecedentes de este tipo se encuentran en acuerdos firmados por trabajadores municipales de varios distritos argentinos. Entre ellos, en el municipio de Morón se acordó una licencia de 20 días para los padres; en Tierra del Fuego, 15 días; en Neuquén y Córdoba de 10 días de licencia por paternidad.

### **A modo de conclusión**

Pese a los cambios y transformaciones producidos en nuestra sociedad en los últimos años -como el masivo ingreso de las mujeres al mercado de trabajo y la creciente diversidad de conformaciones familiares-, nuestra normativa laboral, y principalmente nuestra Ley de Contrato de Trabajo, se rigen aún por el criterio

tradicional según el cual las tareas domésticas y de cuidado de los hijos deben ser afrontadas predominantemente por las mujeres.

Por su parte, el Estado mantiene políticas laborales que se asientan en esta división de roles, y que dificultan una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado, así como la igualdad de oportunidades en el acceso a un cuidado de calidad para los niños y niñas que crecen en el seno de diferentes tipos de familias.

Si bien, nuestra legislación está lejos de alcanzar los objetivos propuestos por la normativa internacional, existen avances que sientan cierto precedente. Tanto algunos convenios colectivos de trabajos y negociaciones paritarias, como numerosos proyectos legislativos se fundamentan en el criterio sostenido por las recomendaciones internacionales.

Estos proyectos evidencian un interés creciente por la conciliación entre la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y la equiparación de sus derechos sin distinción de género. Sin embargo, las urgencias que se imponen en las agendas de quienes legislan y administran provocan la postergación de su tratamiento. Quizá sea tiempo de que lo urgente dé paso a lo importante, adecuando las leyes laborales a través de la ampliación de las licencias por paternidad, junto con la generación de políticas públicas diseñadas con criterios de universalidad, equidad e igualdad. Estas medidas resultan indispensables ya que forman parte de los compromisos asumidos internacionalmente, y permiten ir saldando una deuda pendiente.

## 5. UNA EXPERIENCIA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA EN POLÍTICAS DE CUIDADO

A mediados de 2010 un grupo de docentes, graduadas y estudiantes de distintas unidades académicas comenzamos a gestar la posibilidad de efectuar algunas actividades de extensión. Este deseo lo pudimos formalizar a través de un proyecto que fuera aprobado en la convocatoria 2011 de la UNMdP. En el mismo, nos planteamos sensibilizar a trabajadoras y trabajadores del sector educativo de la ciudad de Mar del Plata sobre las desigualdades entre mujeres y varones en la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, a efectos de generar propuestas que permitan la elaboración de políticas públicas a nivel local.

Para ello, realizamos Jornadas-Taller con los sindicatos del sector educativo marplatense:

- Asociación del Personal de la UNMdP (APU).
- Agremiación Docente Universitaria Marplatense (Adum).
- Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP).
- Sindicato de

Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA),

Esto permitió abrir canales de comunicación sobre los resultados de investigaciones a nivel local y nacional que dan cuenta de la problemática; hacer visibles las diferencias en la carga de trabajo total a través de la difusión de las encuestas



Imagen 1: III Jornada de debate, sede SADOP Mar del Plata. Setiembre de 2011

de uso del tiempo en la Argentina, y de relevamientos realizados en los propios talleres; concienciar a los sindicatos en la toma de decisiones sobre la importancia del fortalecimiento de las políticas de conciliación; y, crear un espacio que posibilite

la reflexión en relación a la naturalización de los roles y relaciones de género.

Asimismo, generamos una plataforma de propuestas de conciliación entre la vida familiar y laboral con los representantes de SADOP Mar del Plata, con vistas a realizar su tratamiento en paritarias.

Por otra parte, con el objetivo de instalar la problemática de la distribución desigual de los tiempos de trabajo como base para la generación de una plataforma a nivel local, realizamos una presentación en la Banca 25 del Honorable Concejo Deliberante del Partido de Gral. Pueyrredon.



Imagen 2: Presentación de la Dra. Romina Cutuli en la Banca 25 del Concejo Deliberante del Partido de Gral. Pueyrredon. 27 de octubre de 2011.

En este sentido, a través de la presentación de las propuestas elaboradas en el marco del proyecto se logró sensibilizar a los decisores acerca de la implementación de políticas de conciliación.

A partir de esta presentación, se está colaborando con la Comisión de Legislación del HCD, en la elaboración de proyectos de ordenanza sobre licencias parentales, y resoluciones donde se solicita a la Legislatura Provincial la modificación de las Leyes 11.757 (Estatuto del Personal Municipal) y 20744 (LCT).



Finalmente, realizamos unas Jornadas Abierta de debate que contaron con la presencia de conferencistas especializadas, como la Lic. Ileana Correa, la Abog. Josefina Estrella y la Dra. Valeria Esquivel.

Exposición en la banca abierta (desgrabación oficial)

H.C.D. BANCA ABIERTA 27/10/11  
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

-En la ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón, a los veintisiete días del mes de octubre de dos mil once, reunidos en el recinto de sesiones del Honorable Concejo

Deliberante, y siendo las 12:27, dice el Sr. Presidente: Dando cumplimiento al Decreto 478 de este Honorable Cuerpo, por medio del cual se pone en funcionamiento la Banca Abierta, hará uso de la palabra la licenciada Romina Cutuli, en representación de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMdP, quien expondrá sobre políticas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil, que contemplen la perspectiva de género. Licenciada, la escuchamos atentamente.

Sra. Cutuli: Buenos días. En primer lugar, muchísimas gracias al Honorable Concejo Deliberante por haber considerado la relevancia de nuestra propuesta. Nosotros, desde el proyecto de extensión "Construyendo la corresponsabilidad entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado" hemos planteado desde hace un año que generamos con este proyecto la necesidad de instalar en la agenda pública y política el replanteamiento de las políticas de conciliación entre trabajo remunerado y cuidado infantil desde una perspectiva de género, pensando en las nuevas conformaciones familiares y en un actual sistema de

conciliación, que ni siquiera es satisfactorio para las organizaciones más tradicionales de familia. Desde que gestamos este proyecto nuestro principal objeto de preocupación ha sido la centralidad de lo que se podría llamar la ideología maternal, es decir, la fuerte asociación que hay entre la maternidad biológica y las concepciones en relación con el trabajo y el cuidado infantil, lo cual tiene una doble problemática: por un lado, ha generado a lo largo de todo el capitalismo industrial la marginación de las mujeres del mercado de trabajo, que aun cuando sean trabajadoras son asociadas a su condición de madres potenciales y, por lo tanto, muchas veces relegadas de los espacios mejor remunerados y de decisión, pero, por otro lado, también excluye a todas las formas de familia que no son el hogar conyugal heterosexual. La otra dificultad es que no alienta la participación igualitaria de varones y mujeres por un lado, en la vida pública, y también en la vida doméstica. No olvidemos tampoco que este costo lo pagan también los niños y niñas demandantes de cuidado porque hoy no todas las conformaciones familiares tienen el mismo acceso y la misma situación frente al cuidado infantil. Lo que planteamos entonces es que las actuales políticas de conciliación entre trabajo y cuidado; se siguen alimentando de una división sexual del trabajo que da

por sentado roles estancos de género en el espacio doméstico, en el espacio público, aun cuando las mujeres trabajen de manera remunerada, porque en el espacio de trabajo remunerado se da por sentado que las mujeres tienen responsabilidades familiares, que pueden llegar a faltar al trabajo por cuidar a un hijo enfermo, que necesitan evitar viajes, conciliar horarios en función del cuidado, mientras que mayoritariamente se da por sentado que los varones no tienen esta obligación, esta necesidad ni este compromiso. Este imaginario dificulta y obstaculiza la implicación de los padres varones en las tareas de cuidado al mismo tiempo que, como decíamos favorece y fomenta un estancamiento de las carreras laborales de las mujeres. Las primeras políticas de conciliación entre trabajo y cuidado en la Argentina que podemos identificar como su inicio en la primera ley de trabajo de mujeres y menores en 1907, se ha instalado la idea que la conciliación entre trabajo y cuidado es un problema exclusivo de las mujeres. Hoy la ley de contrato de trabajo -que es el piso por que se rigen todas las relaciones laborales- prevé, por ejemplo, un descanso por maternidad de 90 días, excedencias no remuneradas, una hora por lactancia el primer año de vida y también la protección por despido. Los empleados públicos nacionales, provinciales y municipales cuentan con permisos más extendidos pero que mantienen esa misma brecha de género. Pensemos qué diferente es la situación

de los varones en la ley de contrato de trabajo. Se contempla un permiso por nacimiento de dos días, menos una internación por cesárea, que hoy en Argentina el 40% de los nacimientos son por cesárea, incluso menos de un fin de semana largo, lo cual nos podría hacer leer entre líneas que se fomenta más el turismo que el cuidado infantil en las políticas laborales actuales. Ni siquiera en casos extremos como el fallecimiento de una madre tras el parto, al padre le corresponde un permiso laboral para el cuidado del recién nacido. Muchos regímenes laborales han homologado la licencia por maternidad de 90 días a la licencia de maternidad por adopción; sin embargo aunque la ley de adopción hoy prevé que un varón puede ser adoptante no tiene el mismo derecho laboral que una mujer para iniciar este vínculo afectivo, emocional y social con su hijo como lo tienen hoy las mujeres, por ejemplo en el caso de las trabajadoras municipales. Si un trabajador municipal varón quisiera adoptar un hijo está en una situación de desigualdad con respecto a las mujeres.

Quisiéramos comentar algunos avances que se vienen haciendo en materia de conciliación en Argentina. Ha habido en varios convenios colectivos de trabajo extensiones de la licencia por paternidad; el precedente más amplio que podemos referir es el de la UNLP que tiene una licencia por paternidad de 30 días. Y otra innovación relevante es la de los permisos transferibles que ya se aplican hace varias décadas en



Europa, que significan un cambio de concepción en estos permisos, que pasan de ser permisos por maternidad a permisos por parentalidad. Es decir que estos permisos se pueden repartir y compartir y en eso radica su gran innovación. Algunos detractores de este tipo de políticas dicen que no es posible garantizar que los varones utilicen ese tiempo para el cuidado de los hijos, pero en este caso deberíamos preguntarnos por qué nunca se nos ocurre hacer esas mismas preguntas en el caso de los permisos por maternidad, donde hay un consenso social en que este es un derecho laboral legítimo. Los permisos igualitarios para cuidadores sean mujeres o varones, la flexibilidad en el uso de esas licencias con modalidades a tiempo parcial o trabajo domiciliario para las personas con responsabilidades de cuidado, extensión de las licencias obligatorias para ambos sexos, constituirían algunas formas de acceder a estas situaciones más igualitarias tanto en el mundo doméstico como en el mundo público. ¿Por qué decidimos instalar este debate en el Honorable Concejo Deliberante? En primer lugar, nuestro proyecto -que nace en una universidad pública local- tiene como objetivo la instalación de una agenda política en torno a la conciliación entre trabajo y cuidado infantil y en tal sentido considerábamos que uno de los primeros espacios donde debíamos estar era en el Honorable Concejo Deliberante de nuestra ciudad, instalando además la idea que otros

Municipios ya han sentado precedentes en la elaboración de regulaciones laborales sobre el cuidado con perspectiva de género. En ese sentido, Mar del Plata -que es un referente a nivel provincial y nacional- tiene la oportunidad de ser en este aspecto un referente para las políticas públicas nacionales. Que los trabajadores de nuestro Municipio cuenten con un régimen laboral de cuidado equitativo para varones y mujeres que crían a sus hijos en diferentes formas de familia, no significaría un privilegio; significaría un mensaje político. Es decir, los derechos que les corresponden a todos los trabajadores y todos los trabajadores ya están siendo practicados hoy en la ciudad de Mar del Plata y en este sentido funcionarían a modo de precedente y de ejemplo a nivel provincial y nacional. Consideramos que ni anular las diferencias ni reforzarlas con mayor segregación son los caminos hacia la igualdad. Más que políticas de protección a la maternidad - como hoy se llama a la mayor parte de las políticas laborales de conciliación entre trabajo y cuidado- es tiempo de pensar en políticas de protección al cuidado, donde tanto varones como mujeres podemos llegar a ser potenciales cuidadores. Pensar que hoy hay diferentes conformaciones familiares, con mamá y papá, sólo con papá, sólo con mamá, con dos papás, con dos mamás, con hijos adoptivos, con hijos biológicos, y cada una de ellas la mejor manera de convivir con la

diversidad es que todas tengamos y todas accedamos a los mismos derechos y a las mismas obligaciones también por el sujeto elidido de este debate, que son los niños y las niñas, potenciales receptores de este cuidado. Muchas gracias.

-Aplausos.

Sr. Presidente: Todo lo que ha dicho va a ser desgrabado y será motivo de tratamiento en las Comisiones, a las cuales seguramente las invitarán para seguir trabajando en el tema.

Concejal Rosso.

Sr. Rosso: Señor Presidente, en la Comisión de Legislación hay en tratamiento un proyecto que es del concejal Schüttrumpf, también hay algunas sugerencias que ha hecho el Sindicato de Municipales, con lo cual ya que está en tratamiento eso, en un breve lapso la vamos a invitar a la licenciada para que trabajemos en conjunto las normativas que hay en la Comisión de Legislación del Concejo Deliberante.

Sr. Presidente: Concejal Laserna.

Sr. Laserna: Señor Presidente, para recordar que este Cuerpo, por unanimidad, hace varios meses y siguiendo el espíritu de lo planteado por quienes ocupan la Banca Abierta, amplió

el derecho de las madres adoptivas ampliando los días de licencia a 120 días y ampliando la posibilidad de gozar esta licencia a quienes adopten menores entre 7 y 18 años porque lamentablemente el estatuto de trabajadores municipales otorgaba la licencia cuando eran adoptados niños de hasta 7 de años. Esto va en el espíritu de lo que mencionaban quienes ocupan la Banca Abierta y, por otro lado, me parece que podría ser importante trabajar un proyecto de Comunicación al Congreso de la Nación pidiéndole la equiparación de la licencia por maternidad en el caso de licencias por paternidad. Estas son normas que deben salir del Congreso de la Nación, que ya se están debatiendo allí y, recogiendo los fundamentos de quienes han utilizado la Banca Abierta, poder trabajar en Comisiones un proyecto de Comunicación dirigido al Congreso de la Nación de este tipo.

Sr. Presidente: Muy bien, muchísimas gracias.

Sra. Cutuli: Muchas gracias.

-Es la hora 12:38

Publicado en la web del Honorable Concejo Deliberante. Disponible en: <http://www.concejomdp.gov.ar/legislacion/bancas/Bancas%202011/27-10-11%20Romina%20Cutuli%20Políticas%20de%20conciliación%20entre%20trabajo%20y%20cuidado%20infantil.pdf>. Última visita: 27/08/2012.

## 6. UNA SÍNTESIS. DISPARADORES PARA EL DEBATE EN CASA, EN LA ESCUELA, EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Las políticas de conciliación entre trabajo y cuidado se alimentan y a la vez reproducen los roles de género sustentados en una división sexual del trabajo según la cual las tareas domésticas y de cuidado corresponden a las mujeres, y la provisión económica es responsabilidad exclusiva o principal de los varones. En el

### ¿Sabías que...?

...aunque una mujer muera en el parto, el padre del niño no tiene más que dos días de licencia por paternidad, según la Ley de Contrato de Trabajo?

...si un trabajador varón decide adoptar, situación lícita según la ley de adopción, no tiene ningún permiso por cuidado, derecho que sí tienen las trabajadoras mujeres?

...el tiempo habitual de una internación en caso de cesárea es mayor que la licencia por paternidad prevista por la Ley de Contrato de Trabajo?

mundo del trabajo, no se asume que los varones tengan responsabilidades familiares importantes que impongan la necesidad de conciliar horarios. Este imaginario y las prácticas que conlleva, contribuyen a una limitada implicación de los padres en las tareas de cuidado y, al mismo tiempo, a un estancamiento de las carreras laborales femeninas, en tanto las mujeres son siempre juzgadas como madres potenciales.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo, eje de la regulación de las relaciones laborales, prevé para las mujeres un descanso de 90 días por maternidad y por adopción. Además, incluye el derecho a excedencias de tres a

seis meses sin goce de haberes, una hora diaria por lactancia durante el primer año de vida, la protección por despido durante el embarazo y los siete meses y medio posteriores al parto, y también reglamenta la obligatoriedad de las salas maternales en las empresas en que trabajen más de cincuenta mujeres.

Mientras que para los padres la Ley de Contrato de Trabajo sólo contempla un permiso por nacimiento de hijo de dos días y ninguno en el caso de adopción.

Algunos convenios colectivos de trabajo (CCT) celebrados recientemente han extendido hasta diez o quince días el permiso a los varones por nacimiento de hijo. Otra innovación relevante es la de los permisos transferibles, en que parte de la extensión obtenida para las mujeres por maternidad -en todos los casos se trata de CCT que han ampliado el permiso por maternidad- puede ser transferida al padre, siempre que ambos trabajen bajo el mismo régimen laboral.

La transferibilidad constituye el primer paso para reconocer a los varones como beneficiarios de un derecho laboral y copartícipes de una responsabilidad familiar y

doméstica.

En tiempos de

aceptación

de la diversidad

de

conformaci

ones

familiares,

con mamá y

papá, sólo

con papá,



sólo con mamá, con dos mamás, con dos papás, con los míos y los tuyos, con hijos biológicos y adoptivos, los derechos laborales deben constituirse contemplando ese infinito universo, para que todos y todas, en la diferencia, accedamos a los mismos derechos y obligaciones.

## Referencias normativas

### LCT 20744

**Régimen Nacional del Trabajador Agrario. Ley 22248.**

**Decreto-Ley 325/56 y su decreto reglamentario 7979/56.**

### **Leyes en el ámbito del empleo público**

Estatuto para el Personal de las Municipalidades. Ley 11.757.

Estatuto y Escalafón para el personal de la Administración Pública. Ley 10.430.  
Pcia. de Bs. As.

LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL. Ley 25.164.

Dec. 3413/73 Régimen de Licencias. Justificaciones y Franquicias

CCT 214/2006.

LEY 471.

LEY DE RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. Hay proyecto de Modif. (ver cuadro comp.)

### **DOCENTES**

Ley 10579. Estatuto del Docente de la Pcia. De Buenos Aires.

Dec. 688/93 Reglamentación del régimen de licencias.

## Bibliografía

Abramo, L. y Ranquel, M. (2005) "América Latina. Negociación Colectiva y Equidad de Género" OIT. Primera Edición.

Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M.E. (2010) "Global crisis and Argentine labor market: the differential impact between men and women". **19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics**, Buenos Aires: UBA.

ARESTE (2003). Arrinconando estereotipos. España: Pablo Hueso A.C.S.L.

Badinther, E. (1981). **¿Existe el amor maternal?**, Barcelona: Paidós.

Balbo, L. (1978). "La doppia presenza" **Inchiesta**, nº 82.

Beccaria, L. y Mauricio, R. (2003). "Movilidad ocupacional en Argentina". En: **XXXVIII reunión anual de la Asociación Argentina de Economía Política**, Mendoza.

Brizuela, S. y Tumini, L. (2008). "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales". En: **Revista de Trabajo Nueva Época**, Año 4, Nº 6. Equidad en el Trabajo, Género-Juventud. Buenos Aires.

Calhoun, C. Et. Al. ( 2000). **Understanding Sociology**. United States: McGraw-Hill.

Camacho, R. y Martínez Franzoni, J. (2006). "Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una aproximación al caso de América Latina y el Caribe". En:

Mora, L.; Moreno, M.J. y Rohrer, T. (eds.) **Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público: Una mirada desde el género**. México: UNFPA-GTZ.

Castel, R. (1997). **La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado**. Barcelona: Paidós.

CEPAL/UNICEF (2011). "Desafíos. Boletín de la infancia y la adolescencia sobre el avance de los objetivos de Desarrollo del Milenio". Número 12.

Chisari, O. (1982). "Efectos de la tasa de desempleo sobre la oferta de trabajo de las familias." **Económica**, (XXVIII) 1 y 2: 131-133.

CIDH (2011). **El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales**. España: OEA.

Contartese, D. y Maceira, V. (2005). "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005". En: **Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad**, Buenos Aires: MTEySS.

Cosse, I. (2010). **Pareja, familia y sexualidad en los años sesenta. Una revolución discreta**. Buenos Aires: Siglo XXI.

Crompton, R. (1999). **Restructring Gender Relations and employment**, Oxford: University Press.

Cutuli, R. (2012). "Del trabajo a la casa... Una Mirada de género sobre las trabajadoras de la industria pesquera en tiempos de precarización laboral. Mar del Plata, 1990-2010", Tesis de Doctorado Interuniversitario en Historia, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Di Carlo, E. et. al. (2002). **La construcción Social de la familia**. Mar del Plata: Paideia.

Donzelot, Jacques (1979). **La policía de las familias**. Valencia. Pre-textos.

Esquivel, V. (2009). **Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires**. Colección Libros de la Universidad N ° 33, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento".

Esquivel, V. et. Al. (2008). "Explorations: Time-use surveys in the south". En: **Feminist Economics**, 14:3, pp.107-152

Faur, E. (2009). "Organización social del cuidado infantil en Buenos Aires. 2005-2008". Tesis Doctoral, Buenos Aires: FLACSO.

Gorz, A. (1995). **Metamorfosis del trabajo**. Madrid: Sistema.

Hamilton, G. (1960). **Teoría y Práctica del Trabajo Social de Casos**. 2da Ed. México: La prensa.

Hochschild, A. (1989). **The second shift**. New York: Viking.

Hochschild, A. (2008). **La mercantilización de la vida íntima**. Buenos Aires: Katz-

- Knibiehler, Y. (2001). **Historia de las madres y la maternidad en Occidente**, Buenos Aires, Nueva Visión
- Lupica, C. (2010). **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**. Buenos Aires, OIT.
- Nari, M. (2005). **Políticas de maternidad y maternalismo político**. Buenos Aires: Biblos
- Novick, M., Rojo, S. y Castillo V. (2008). **El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007**. Santiago de Chile, CEPAL.
- OIT -Organización Internacional del Trabajo- (2010). **La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional**, 2da edición, Ginebra: OIT.
- Paz, Jorge (2009). "El Efecto del Trabajador Adicional: Evidencia para Argentina (2003-2007)". **Cuadernos economicos**, vol.46, n.134 [citado 2012-08-22], pp. 225-241.
- Prost, Antoine (1987). "Fronteras y espacios de lo privado", en Ariès, Philiphe y Duby, George: **Historia de la vida privada**, Madrid: Taurus. Tomo 5, capítulo 1.
- Stangor, C. (2000). **Stereotypes and Prejudice**. Philadelphia: Psychology Press.
- Tajfel, H. (1969) "Cognitive aspects of prejudice". **Journal of Social Issues**. Vol XXV, 79-97.
- Wainerman, C. (2005). **La vida cotidiana en las nuevas familias, ¿una revolución estancada?**. Buenos Aires: Lumiere.
- Wainerman, C. (2007). "Mujeres que trabajan. Hechos e ideas". En **Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario**, de Susana Torrado (comp.), 325-252. Buenos Aires: Edhasa.
- Zajonc, R.B. (1980). "Feeling and thinking: Preferences need no inferences". **American Psychologist**, 35, 151-175.
- Zukerman P (2002). "Asimetría y poder en los pactos y acuerdos familiares". **Revista AAPPG**, XXV, N°1.

Esta publicación fue realizada en el marco del Proyecto de Extensión: "Reconstruyendo la corresponsabilidad en la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado" (OCS 1296/11).

El equipo de trabajo está conformado por:

**Eugenio Actis Di Pasquale.** Licenciado en Economía (FCEyS-UNMdP), Especialista en Docencia Universitaria (FH-UNMdP). Doctorando con mención en Ciencias Sociales y Humanas (UNQ). Docente e investigador de la FCEyS-UNMdP, Integrante del Grupo Estudios del Trabajo. Correo electrónico: [edipasq@mdp.edu.ar](mailto:edipasq@mdp.edu.ar)

**Viviana Ibáñez.** Dra. en Ciencias Sociales y especialista en temas de comunicación e intervención con familia y grupos. Docente e investigadora de la Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio social. Directora General del Servicio Social Universitario Universidad Nacional de Mar del Plata [vivisinfronteras1@hotmail.com](mailto:vivisinfronteras1@hotmail.com)

**Romina Cutuli.** Doctora en Historia, Doctorado Interuniversitario en Historia, UNCPBA-UNMdP. Becaria Doctoral CONICET, con lugar de trabajo en el CEHiS-UNMdP. Integrante del Grupo de Estudios Sobre Familia, Género y Subjetividades, Fac. de Humanidades y del Grupo de Estudios del Trabajo, FCEyS, UNMdP. Investiga las condiciones de trabajo de las mujeres, con especial atención las experiencias de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado. E-mail: [rominacutuli@yahoo.com.ar](mailto:rominacutuli@yahoo.com.ar).

**Eliana Aspiazu.** Doctoranda en Ciencias Sociales. Socióloga. Especialista en Relaciones Laborales. Becaria de Posgrado de Conicet y Docente e investigadora, integrante del Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en temas de Trabajo, Sindicalismo y Género. E-Mail: [eliaspiazu@yahoo.com.ar](mailto:eliaspiazu@yahoo.com.ar).

**Florencia Colaiani.** Florencia Colaiani, Contadora y Lic. en Administración, Tesista en la Maestría en Gestión Universitaria. Secretaria Ejecutiva de la Escuela de Posgrado y Educación Continua. Docente de Contabilidad I en la Facultad de Cs. Económicas y Sociales. E-mail: [florcolaiani@yahoo.com.ar](mailto:florcolaiani@yahoo.com.ar).

**Sandra Beatriz Piccininni.** Lic. en Sociología por la Universidad Nacional de Buenos Aires. Analista técnica de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Seguridad Social de la Nación. Investigación en curso: "Estrategias de articulación de docentes marplatenses entre trabajo rentado y doméstico y de cuidados", para Doctorado en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Rosario [spiccininni@gmail.com](mailto:spiccininni@gmail.com)



**María Teresa Luena.** Abogada. Universidad Nacional de Mar del Plata. 1997. Especialización en Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP. 2011. Ejerce la profesión en el ámbito privado en derecho laboral y de familia. E-mail: [marialuena@yahoo.com.ar](mailto:marialuena@yahoo.com.ar).

**Sandra Pesciarelli.** Profesora en Economía - ISFD n° 19. Estudiante de la Licenciatura en Economía. UNMdP.

**Estefanía Casado.** Estudiante de la Licenciatura en Economía. UNMdP.

**Antonela Belén Colello.** Estudiante de la Licenciatura en Economía. UNMdP.

Más información en: <http://eco.mdp.edu.ar/extension/>  
Correo electrónico: [trabajocuidado@gmail.com](mailto:trabajocuidado@gmail.com)

Esta publicación fue realizada en el marco del Proyecto de Extensión:

"Reconstruyendo la corresponsabilidad en la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado" (OCS 1296/11).

En este proyecto pretendimos contribuir a la discusión de las prácticas y políticas que, por acción u omisión, generan desigualdades de género en la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado. Para las mujeres, la desigualdad adquiere la forma de discriminación o segregación laboral por su potencial o real rol maternal y sobrecarga de trabajo. Para los varones, la escasez de derechos laborales vinculados al cuidado de los familiares dependientes y el mandato, aún persistente, de ser el único o principal sostén económico del hogar. Al interior de los hogares las dificultades de conciliación y la distribución desigual constituyen una fuente de conflictos familiares que involucran a las y los trabajadores y a los dependientes. En virtud de ello, la primera etapa del proyecto se destinó a desarrollar acciones de sensibilización a trabajadores y trabajadoras. Luego se realizó una sistematización de las dificultades y necesidades para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. El resultado esperado es la construcción de una plataforma de propuestas para su difusión en los ámbitos de toma de decisiones, mediante la realización de acciones de concienciación entre los sectores dirigentes y gubernamentales.

I.S.B.N. 978-987-544-455-3

---

Adhieren

